MINISTRY OF LABOUR

2001-2002
Business Plan

Ontario

Message from the Minister

Hon. Chris Stockwell

The Ministry of Labour plays a critical role in helping Ontario achieve the goal of becoming the best-performing economy, offering the highest quality of life in North America. This year, ministry activities centred on bolstering Ontario's competitive advantage – a winning formula of safe, fair, and high performing workplaces that has contributed to the creation of more than 822,000 jobs since 1995.

Among the highlights of 2000-2001, we fulfilled a number of significant Blueprint commitments. The outdated Employment Standards Act was comprehensively reformed for the first time in a quarter-century, providing more flexibility for businesses and employees to devise modern solutions that meet their specific needs. The new act also fulfills our commitment to give employees up to 10 unpaid days per year of job-protected family crisis leave.

The passage of the "Sunshine Law", part of *the Labour Relations Amendment Act, 2000*, required trade unions and umbrella labour organizations to disclose the salaries and benefits paid to officials and employees earning $100,000 or more. And, with the help of builders and unions in the residential construction sector, a new approach for settling collective bargaining disputes was introduced to limit the risk of consecutive strikes like those that paralyzed greater Toronto area homebuilders in 1998, playing havoc with new homebuyers. Other labour law reforms have helped to make Ontario's industrial, commercial and institutional construction sector more competitive.

I am pleased that 95.2 per cent of collective agreements were renewed without a strike or lockout last year, bringing Ontario's three-year average rate to 96.3 per cent. On the health and safety front, we acted to reduce future occupational illnesses by strengthening occupational exposure limits for hazardous substances in the workplace. And, we made young workers a priority, through initiatives that equip them with the information and knowledge they need to be safe at work.

In the coming year the ministry will focus on work and workplace issues in ways that contribute to jobs, investment and growth and which also help Ontario's workplaces to be healthy, safe and fair with productive relationships. Our aim is not only to ensure that legislated workplace standards are met but also to encourage high performance well beyond minimum requirements.

Sincerely,

The Honourable Chris Stockwell
Minister of Labour

Ministry Vision

Safe, fair and healthy workplaces characterized by productive relationships and high performance drive a vibrant, competitive economy and generate widespread benefits for all. The Ministry of Labour contributes to achieving this vision and to the prosperity of Ontario by advancing health, safety, fairness and productive relationships in the workplace and the broader community.

Core Business

Three core businesses fulfil the mission of the Ministry of Labour:

Occupational Health and Safety – supports Ontario workplaces in becoming among the safest in the world, where safety, productivity and competitiveness are inter-connected. Our contributions include setting, communicating and enforcing occupational health and safety laws to reduce or eliminate workplace injury or illness, primarily in the construction, mining and industrial sectors.

Employment Rights and Responsibilities – supports flexible and modern business practices that foster competitiveness and also ensure protection of Ontario workers through minimum standards of employment covering wages and working conditions. Our contributions include establishing and promoting fair, flexible and enforceable employment laws such as the *Employment Standards Act, 2000* and the *Pay Equity Act*. We encourage employer compliance through promotion, consultation, inspection, investigation and enforcement initiatives.

Labour Relations – supports balanced, stable and productive labour relations that foster greater self-reliance in the workplace and also enhance Ontario's position as an attractive place to work and invest. Our contributions focus on the settlement of workplace disputes under various employment-related statutes; assisting in the settlement of collective agreements; and providing information about collective bargaining.

Annual Report on Key Achievements for 2000-2001

Safe, fair and healthy workplaces with productive relationships drive economic prosperity by creating a competitive business climate, which encourages investment and generates new jobs. The passage of significant labour legislation last year reformed and updated critical areas of Ontario's workplace laws – encouraging and supporting growth and a competitive economy.

While the ministry continued to make progress in reducing workplace injuries and getting the safety message out to young workers, the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) continued its remarkable turnaround. In January 2001, the WSIB reported its unfunded liability had been almost halved to $6 billion, down from $11.5 billion in 1995.

The ministry is also the catalyst and steward of the Inspections, Investigations and Enforcement Secretariat; a project committed to finding the best and most innovative ways for 5,000 professionals from 13 ministries to deliver inspection and investigative services.

Occupational Health and Safety

Ontario had the distinction of achieving the lowest lost time injury (LTI) rate in Canada, based on WSIB data. In December 2000, Ontario's LTI of 1.8/100 workers marked a milestone in the province's continuing progress towards becoming one of the world's safest workplace environments. Ontario also met the Ministry of Labour's commitment to reduce the lost time injury rate by 30 per cent over five years. One benefit of this achievement is an average 29 per cent reduction in Ontario's WSIB premiums.

Ontario's public and private sector commitment to helping young people enter the workplace safely is widely supported by business leaders, educators, workplace safety organizations and parents from across the province. A very successful introduction of the Young Worker Awareness program into the grade nine and 10 curriculum has resulted in plans to expand *Live Safe! Work Smart!* to grades 11 and 12.

Ontario now has new regulations to protect workers from more than 700 hazardous chemicals in the workplace after Occupational Exposure Limits (OELs) for 202 substances were updated with input from stakeholders gathered through a comprehensive consultation process.

Employment Rights and Responsibilities

The *Employment Standards Act* was comprehensively reformed, for the first time in over 25 years, to reflect contemporary business practices and give employers and employees more flexibility to devise solutions that meet their specific needs. The law also establishes minimum standards for hours of work, vacation, wages, overtime and severance pay. Under the act, employees are entitled to 52 weeks of job-protected maternity or parental leave and up to 10 days of unpaid leave to deal with a family crisis. The changes to parental leave were proclaimed in December 2000. The rest of the changes to the act are expected to be proclaimed in mid-summer of 2001.

The ministry implemented a proactive inspection strategy focusing on the retail, restaurant/bar, gas station and garment sectors to help increase compliance levels for the *Employment Standards Act* by a targeted 20 per cent over the next five years in these sectors.

Labour Relations

Stable labour relations in the public and private sectors are a competitive advantage that encourages expansion of existing businesses and new investment. Ontario achieved a "no strike/no lockout" settlement rate of 96.3 per cent for all labour disputes during the last three years.

The *Labour Relations Amendment Act (Construction Industry), 2000* provides a creative new approach to collective bargaining that came into effect May 1, 2001 and will prevent contractors and new homebuyers from experiencing the crippling strikes that disrupted the residential construction sector in 1998. It will also help contractors in the unionized residential and industrial, commercial and institutional sector to be more competitive.

Key Achievements for 2000 - 2001 (cont'd)

Under the *Labour Relations Amendment Act, 2000,* passed in December 2000, unions and umbrella labour organizations were required to disclose, by April 1, 2001, the names, positions, salaries and taxable benefits of officials and employees earning $100,000 or more in salary and taxable benefits during the previous calendar year.

Other enhancements to workplace democracy achieved through the act include the extension of the open period at the end of collective agreements, to three months, from two. This strengthens employees' democratic right to determine by secret ballot if they wish to continue being represented by a union. The act also requires the Ministry of Labour to produce information outlining employees' rights and how to apply for decertification, to be posted in Ontario workplaces.

Commitments and Strategies for 2001-2002

The Ministry of Labour will move forward with speed and conviction to support Ontario's goal of becoming the best performing economy in North America with the highest quality of life. High performing companies that have healthy, safe and fair workplaces with productive relationships are what drive Ontario's economic growth.

To support Ontario's pro-growth economic strategies the ministry will:

- Modernize Ontario's workplace laws to meet the needs of the 21st century and make Ontario a highly attractive place to live, work, invest and raise a family;
- Improve the health, safety and fair treatment of Ontario workers by communicating and enforcing modernized policies through measures such as implementation of the *Employment Standards Act, 2000* and a new occupational health and safety prevention strategy;
- Eliminate red tape and respond to significant economic and demographic shifts;
- Encourage stable labour-management relationships in Ontario workplaces; and
- Provide expertise and assistance that helps business and labour be self-reliant in meeting or exceeding employment standards and health and safety standards.

During the coming year the ministry will:

- Forge the next five-year prevention strategy for workplace health and safety and deliver on other key prevention initiatives;
- Promote fair, flexible and innovative workplaces that contribute to a high performance economy by implementing new, modernized employment standards;

Commitments and Strategies (cont'd)

- Provide better service to workers, employers and taxpayers by improving the efficiency and client access to workplace-related services; and

- Lead development of integrated public protection services, such as the Inspections, Investigations and Enforcement initiative that support economic growth through more consistent strategies, policies and practices, and by streamlining and improving service delivery.

In support of the government's focus on growth, fiscal responsibility and accountability, the labour minister announced the government will consult broadly with the goal of introducing a code that would protect individuals and businesses in their dealings with government and its agencies. This code would protect the right to be treated fairly and with respect, to know why you or your business is being audited, inspected or investigated, and to be presumed to be law-abiding until the contrary is found. It will be called a "Declaration of Taxpayers' Rights."

By June 30, 2002, the government will review the competitiveness of Ontario's construction industry, particularly the industrial, commercial and institutional sector, and determine the effect of legislative amendments.

Key Performance Measures

Core Business: Occupational Health and Safety

Goals/ Outcomes	Measure	Targets/ Standards	2001-02 Commitment
An environment that makes Ontario workplaces among the safest in the world, where employers and employees prevent injury and illness	Rate of lost-time injuries (LTIs) resulting from workplaces accidents	1.8 LTIs/100 workers	Meet or exceed target/ standard

Core Business: Employment Rights and Responsibilities

Goals/ Outcomes	Measure	Targets/ Standards	2001-02 Commitment
Fair pay and working conditions	Rate of compliance with the *Employment Standards Act (ESA)* and the *Pay Equity Act (PEA)*	Increase rate of compliance with the *ESA* and *PEA* in targeted sectors by 20% over five years.	Develop and implement sector-specific strategies to increase compliance
Effective and accessible service to clients	Turn-around time for completed employment standards cases	Complete 70% of cases within 60 days	Complete 45% of cases within 60 days*

*NOTE: The ministry is committed to progressive improvement

Core Business: Labour Relations

Goals/ Outcomes	Measure	Targets/ Standards	2001-02 Commitment
Harmonious and stable labour relations	Settlements of disputes without strike or lockouts	Achieve an average 95% settlement rate of all disputes without strike or lockout	Meet or exceed target/ standard

2000-2001 Ministry Spending by Core Business – Interim Actuals*

Ministry of Labour

Operating	$105 million*
	1,215 staff

Occupational Health and Safety

Operating	$46 million*
	628 staff

Occupational Health and Safety Labour Policy
Mine Rescue Training
Occupational Health and Safety Operations
Workplace Safety and Insurance Advisory Program

Employment Rights and Responsibilities

Operating	$23 million*
	266 staff

Employment Rights and Responsibilities Labour Policy
Employment Standards
Pay Equity

Labour Relations

Operating	$20 million*
	193 staff

Labour Relations Policy
Labour Management Services
Ontario Labour Relations Board
Public Service Appeal Boards

Ministry Administration

Operating	$16 million*
	128 staff

Minister/Parliamentary Assistant and Deputy Ministers' Offices
Internal Administration

*PSAB based

Note: Staff numbers are shown as full-time equivalents

2001-2002 Ministry Approved Allocations by Core Business Plan

Ministry of Labour

Operating	$113 million*
	1,400 staff

Occupational Health and Safety

Operating	$48 million*
	683 staff

Occupational Health and Safety Labour Policy
Occupational Health and Safety Operations
Workplace Safety and Insurance Advisory Program

Employment Rights and Responsibilities

Operating	$26 million*
	296 staff

Employment Rights and Responsibilities Labour Policy
Employment Standards
Pay Equity

Labour Relations

Operating	$21 million*
	218 staff

Labour Relations Policy
Labour Management Services
Ontario Labour Relations Board
Public Service Appeal Boards

Ministry Administration

Operating	$18 million*
	203 staff**

Minister/Parliamentary Assistant and Deputy Ministers' Office
Internal Administration
Economics and Business IT Cluster

*PSAB based

Note: Staff numbers are shown as full-time equivalents

** This includes 72 FTEs transferred to the Ministry to provide IT support to client ministries in the Economics and Business IT Cluster

Who to Call

Questions or comments about the ministry's business plan are welcomed.

For more information, call:

Belinda Sutton
Communications and Marketing Branch
Ontario Ministry of Labour
(416) 326-7405
E-mail: Belinda.Sutton@mol.gov.on.ca

Kelly Shute
Minister's Office
(416) 326-7709
E-mail: Kelly.Shute@mol.gov.on.ca

The Ministry of Labour's Web site address is:
http://www.gov.on.ca/LAB/main.htm

Copies of this document are available free from: Publications Ontario,
880 Bay Street, Toronto ON M7A 1N8. Tel: (416) 326-5300
Out-of-town customers except Ottawa call: 1-800-668-9938
In Ottawa, call (613) 238-3630 or toll-free 1-800-268-8758
Telephone service for the hearing impaired is available
toll-free throughout Ontario at 1-800-268-7095

Order copies via the Internet at http://www.publications.gov.on.ca/

Obtain an electronic copy of this document at http://www.gov.on.ca/

© Queen's Printer for Ontario, 2001

ISBN 0-7794-1121–8

Ce document est disponible en français

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Plan d'activités
2001-2002

Ontario

Message du ministre

L'hon. Chris Stockwell

Le ministère du Travail est au coeur du plan du gouvernement pour faire de l'Ontario l'économie la plus performante et offrant la meilleure qualité de vie en Amérique du Nord. Cette année, ses activités ont surtout visé à soutenir l'avantage concurrentiel de la province, une formule gagnante qui se traduit par des lieux de travail sûrs, équitables et très dynamiques et qui a contribué à la création de plus de 822 000 emplois depuis 1995.

Il convient de rappeler que nous avons rempli un certain nombre d'engagements importants énoncés dans le Plan d'action. Ainsi, la *Loi sur les normes d'emploi*, devenue désuète, a été révisée pour la première fois en un quart de siècle, afin d'assurer aux entreprises et à leurs employés une plus grande marge de manoeuvre pour trouver des solutions adaptées à leurs besoins particuliers. La nouvelle loi remplit également notre engagement d'accorder aux travailleurs jusqu'à dix jours de congé sans rémunération, avec protection de l'emploi, pour urgence familiale.

Les mesures de transparence prévues dans la *Loi de 2000 modifiant la Loi sur les relations de travail* exigent que les syndicats et les regroupements de syndicats divulguent les salaires et les avantages sociaux qu'ils versent à leurs dirigeants et employés qui gagnent 100 000 $ ou plus. En outre, avec le concours des entrepreneurs et des syndicats du secteur de la construction résidentielle, une nouvelle formule de négociation collective a été instaurée dans le but de limiter les risques de grèves consécutives comme celles qui ont paralysé les chantiers dans la région du grand Toronto en 1998 et désorganisé les acheteurs de maisons neuves. D'autres réformes touchant la législation du travail ont contribué à accroître la compétitivité des secteurs de la construction industrielle, commerciale et institutionnelle de l'Ontario.

Je constate avec plaisir que l'année dernière, 95,2 pour 100 des conventions collectives ont été renouvelées sans grève ni lock-out, portant à 96,3 pour 100 la moyenne ontarienne sur trois ans. Au plan de la santé et de la sécurité, nous avons pris des mesures pour réduire l'incidence des maladies professionnelles en renforçant les limites d'exposition des employés à des substances dangereuses en milieu de travail. Enfin, nous avons mis les jeunes travailleurs au premier rang de nos priorités en lançant de nombreuses initiatives qui les renseignent sur la sécurité au travail.

Au cours de l'exercice qui vient, le ministère se concentrera sur les questions liées au travail et aux lieux de travail de façon à promouvoir l'emploi, l'investissement et la croissance et à assurer la sécurité, la santé et l'équité dans les lieux de travail grâce à des relations productives. Nous visons non seulement à assurer l'application des normes sur le milieu de travail prescrites par la loi, mais aussi à les dépasser.

L'honorable Chris Stockwell
Ministre du Travail

Objectif général du ministère

Des lieux de travail sûrs, sains et équitables, marqués au coin de la performance et de relations patronales-syndicales productives assurent une économie dynamique et concurrentielle qui bénéficie à toute la population. Voilà l'objectif que vise le ministère du Travail, en plus de favoriser la prospérité de l'Ontario grâce à l'amélioration de la santé, de la sécurité, de l'équité et des relations dans les lieux de travail et dans la collectivité en général.

Activités de base

Pour remplir sa mission, le ministère se concentre sur trois activités de base :

Santé et sécurité au travail. Le ministère vient en aide aux entreprises afin qu'elles deviennent parmi les plus sûres du monde en offrant un milieu où sécurité, productivité et compétitivité vont de pair. Il élabore, communique et applique des lois en matière de santé et de sécurité au travail pour réduire ou éliminer les maladies et les accidents professionnels, particulièrement dans les secteurs de la construction, de l'industrie et de l'exploitation minière.

Droits et devoirs en matière d'emploi. Le ministère appuie les pratiques commerciales souples et modernes qui favorisent la concurrence et garantissent la protection des travailleuses et travailleurs ontariens par l'établissement de normes en matière de salaire et de conditions de travail. Il a élaboré et favorisé l'adoption de lois souples, justes et exécutoires comme la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et la *Loi sur l'équité salariale.* Le ministère encourage les employeurs à les observer grâce à la promotion, à la consultation, à l'inspection, à des enquêtes et à des mesures d'exécution.

Relations du travail. Le ministère encourage les employeurs et leur personnel à établir des relations de travail équilibrées, stables et harmonieuses qui favorisent l'autonomie des lieux de travail et font de l'Ontario un endroit où il fait bon investir et travailler. Les activités du ministère en matière de relations de travail sont triples : il aide les parties à régler les conflits de travail en se fondant sur différentes lois en matière d'emploi; il aide les parties à négocier des conventions collectives; il fournit de l'information sur la négociation collective.

Rapport annuel sur les réalisations clés en 2000-2001

Les lieux de travail sûrs, sains et équitables qui se caractérisent par des relations productives contribuent à la prospérité économique en établissant un climat d'affaires concurrentiel propice à l'investissement et à la création d'emplois. L'année dernière, l'adoption de lois importantes a permis de réformer et d'actualiser certains aspects essentiels de la législation du travail en Ontario de façon à encourager et à soutenir la croissance et la compétitivité de l'économie.

Pendant que le ministère poursuivait ses efforts de réduction des accidents du travail et de promotion de la sécurité auprès des jeunes travailleurs, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) continuait son formidable redressement. En janvier 2001, la CSPAAT a déclaré qu'elle avait presque réduit de moitié sa dette non provisionnée, qui est passée à 6 milliards de dollars en regard de 11,5 milliards de dollars en 1995.

Le ministère est également le catalyseur et l'administrateur du Secrétariat aux enquêtes, aux inspections et à l'application des lois, une initiative qui vise à trouver, à l'intention des 5 000 professionnels de 13 ministères, les façons les plus efficaces de remplir leurs rôles d'inspecteurs et d'enquêteurs.

Santé et sécurité au travail

L'Ontario est fier d'annoncer qu'il a enregistré le plus faible taux de lésions avec interruption de travail au Canada selon les données de la CSPAAT. En décembre 2000, la province atteignait un jalon en affichant un taux d'accidents du travail de 1,8 par 100 travailleurs, et elle poursuit ses efforts en vue de faire de la province l'un des endroits les plus sûrs du monde où travailler. L'Ontario a également contribué à réaliser un des engagements du ministère du Travail, à savoir réduire le taux de lésions avec interruption de travail de 30 pour 100 en cinq ans. Cette réalisation se traduit notamment par une réduction moyenne de 29 pour 100 des cotisations à la CSPAAT.

L'engagement des secteurs public et privé de l'Ontario à renseigner les jeunes travailleurs et travailleuses sur la sécurité au travail est largement soutenu par les dirigeants d'entreprises, les éducateurs, les associations de sécurité au travail et les parents de tous les coins de la province. Compte tenu du grand succès remporté par le Programme de sensibilisation des jeunes au travail offert aux élèves de 9^{e} et 10^{e} années, on envisage d'étendre l'initiative *Travailleur avisé, travailleur en santé!* aux élèves de 11^{e} et 12^{e} années.

Avec la mise à jour des limites d'exposition en milieu de travail (LEMT) à 202 substances, rendue possible grâce à des consultations menées auprès de personnes et de groupes concernés, l'Ontario a dorénavant des règlements protégeant les travailleurs et travailleuses contre plus de 700 produits chimiques dangereux sur les lieux de travail.

Droits et devoirs en matière d'emploi

La *Loi sur les normes d'emploi* a fait l'objet d'une réforme globale, la première en plus de 25 ans, afin de refléter les pratiques commerciales actuelles et d'offrir aux employeurs et à leur personnel une plus grande marge de manoeuvre pour trouver des solutions adaptées à leurs besoins particuliers. Cette loi établit les normes minimales visant les heures de travail, les vacances, les salaires, les heures supplémentaires et les indemnités de départ. En vertu de la loi, les travailleuses et travailleurs ont droit à un congé de maternité ou à un congé parental protégé d'une durée de 52 semaines et jusqu'à 10 jours de congé sans rémunération pour urgence familiale. Les changements concernant les congés parentaux ont été adoptés en décembre 2000; quant aux autres modifications, elles devraient être promulguées d'ici le milieu de l'été 2001.

Le ministère a mis en application une stratégie d'inspection proactive axée principalement sur les secteurs du commerce de détail, du vêtement, des restaurants et bars, et des stations-service afin d'y accroître le taux de conformité à la *Loi sur les normes d'emploi* de 20 pour 100 au cours des cinq prochaines années.

Relations du travail

La stabilité des relations de travail dans les secteurs privé et public favorise l'essor des entreprises et les nouveaux investissements et, du coup, procure un avantage concurrentiel. Au cours des trois dernières années, l'Ontario a réglé 96,3 pour 100 des conflits de travail sans grève ni lock-out.

La *Loi de 2000 modifiant la Loi sur les relations de travail (industrie de la construction)* propose depuis le 1er mai 2001 une nouvelle formule de négociation collective afin d'éviter que ne se répètent les problèmes qu'ont connus les entrepreneurs et les acheteurs de maisons neuves lors des grèves qui ont sévi dans le secteur de la construction résidentielle en 1998. Cette loi aidera également les entrepreneurs des secteurs syndiqués de la construction résidentielle, commerciale, industrielle et institutionnelle à devenir plus compétitifs.

Rapport annuel sur les réalisations clés en 2000-2001 (suite)

Conformément à la *Loi de 2000 modifiant la Loi sur les relations de travail,* adoptée en décembre 2000, les syndicats et les regroupements de syndicats devaient avoir divulgué au plus tard le 1er avril 2001 les nom, poste, salaire et avantages imposables des dirigeants et employés dont le salaire et les avantages imposables s'élevaient à 100 000 $ ou plus au cours de la dernière année civile.

Parmi les autres améliorations apportées par la loi à la démocratie en milieu de travail, mentionnons la prolongation de la période de retrait de l'accréditation syndicale à l'expiration des conventions collectives, qui passe de deux mois à trois mois, renforçant le droit démocratique des travailleuses et travailleurs à décider, par vote secret, s'ils désirent continuer à être représentés par un syndicat. La loi oblige le ministère du Travail à afficher dans les lieux de travail de la province des renseignements sur les droits des travailleuses et travailleurs et sur la façon dont ils peuvent révoquer leur accréditation syndicale.

Engagements et stratégies clés en 2001-2002

Le ministère du Travail poursuivra avec diligence et conviction son objectif de faire de l'Ontario l'économie la plus performante et offrant la meilleure qualité de vie en Amérique du Nord. Les entreprises très performantes qui offrent un milieu de travail sain, sûr et équitable et qui entretiennent avec leurs employés des relations productives favorisent la croissance économique de l'Ontario.

Pour appuyer les stratégies du gouvernement axées sur la croissance économique, le ministère entend :

- moderniser la législation du travail de l'Ontario pour répondre aux besoins du XXI^{e} siècle et faire de l'Ontario un endroit très attrayant où vivre, travailler, investir et fonder une famille;

- améliorer la santé, la sécurité et le juste traitement des travailleuses et travailleurs ontariens en communiquant et en appliquant des politiques modernisées par l'entremise de mesures telles que la mise en oeuvre de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et d'une nouvelle stratégie de prévention des maladies et des accidents professionnels;

- éliminer les formalités administratives superflues et répondre aux changements économiques et démographiques importants;

- encourager des relations patronales-syndicales stables en Ontario;

- fournir aux entreprises et aux employés l'expertise et le soutien qui leur permettront d'observer ou de dépasser par eux-mêmes les normes de santé et de sécurité au travail.

Au cours de l'exercice qui s'amorce, le ministère entend :

- élaborer une stratégie quinquennale de prévention des maladies et des accidents professionnels et assurer la mise en oeuvre d'autres initiatives importantes de prévention;

- promouvoir des lieux de travail innovateurs qui font preuve d'équité et de souplesse et qui contribuent à une économie florissante en mettant en oeuvre de nouvelles normes d'emploi modernisées;

Engagements et stratégies clés en 2001-2002 (suite)

- offrir un meilleur service aux travailleuses et travailleurs, aux employeurs et aux contribuables en rehaussant l'efficience et l'accessibilité des services liés aux lieux de travail;

- diriger l'élaboration de services intégrés de protection du public, par la mise en oeuvre d'initiatives comme le Secrétariat aux inspections, aux enquêtes et à l'application des lois, qui favorisent la croissance économique grâce à des stratégies, des politiques et des pratiques plus cohérentes, ainsi que par la rationalisation et l'amélioration de la prestation des services.

Dans la foulée des mesures gouvernementales favorisant la croissance, la responsabilité financière et la responsabilisation, le ministre du Travail a annoncé que le gouvernement procédera à de vastes consultations afin de présenter un code qui protégera autant les particuliers que les entreprises dans leurs relations avec le gouvernement et ses organismes. Ce code, appelé « déclaration des droits des contribuables », protégera le droit de tous d'être traités avec équité et respect, de connaître la raison pour laquelle eux-mêmes ou leur entreprise font l'objet d'une vérification, enquête ou inspection, et d'être réputés respectueux de la loi jusqu'à preuve du contraire.

D'ici le 30 juin 2002, le gouvernement étudiera la compétitivité de l'industrie de la construction de la province, en particulier dans les secteurs industriel, commercial et institutionnel, afin de déterminer les répercussions des récentes modifications législatives.

Mesures clés d'évaluation de la performance

Activité de base : Santé et sécurité au travail			
Buts/résultats	**Mesures**	**Objectifs/normes**	**Engagements 2001-2002**
Faire de l'Ontario la province qui a établi des lieux de travail parmi les plus sûrs du monde et où employeurs et employés concourent à la prévention des maladies et accidents professionnels.	Taux de lésions en milieu de travail avec interruption de travail.	1,8 accident de travail par 100 travailleurs.	Atteindre ou dépasser l'objectif ou la norme.

Activité de base : Droits et devoirs en matière d'emploi			
Buts/résultats	**Mesures**	**Objectifs/normes**	**Engagements 2001-2002**
Rémunération et conditions de travail équitables.	Taux d'observation de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur l'équité salariale*.	Augmenter de 20 pour 100, sur cinq ans, dans les secteurs ciblés, le taux d'observation de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur l'équité salariale*.	Élaborer et mettre en oeuvre des stratégies axées sur des secteurs précis afin d'accroître l'observation des lois.
Services efficaces et accessibles aux clients.	Délai d'exécution des dossiers concernant les normes d'emploi.	Classer 70 pour 100 des dossiers dans un délai de 60 jours.	Classer 45 pour 100 des dossiers dans un délai de 60 jours*.

*NOTA : Le ministère est résolu à apporter des améliorations progressives.

Activité de base : Relations du travail			
Buts/résultats	**Mesures**	**Objectifs/normes**	**Engagements 2001-2002**
Relations de travail harmonieuses et stables.	Règlement des conflits sans grève ni lock-out.	Régler en moyenne 95 pour 100 des conflits sans grève ni lock-out.	Atteindre ou dépasser l'objectif ou la norme.

*Données réelles provisoires sur les dépenses du ministère par activité de base en 2000-2001**

Ministère du Travail

Fonctionnement	105 millions de $*
	1 215 employés

Santé et sécurité au travail

Fonctionnement	46 millions de $*
	628 employés

Politique sur la santé et sécurité au travail
Formation en sauvetage dans les mines
Activités de santé et sécurité au travail
Programme consultatif sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail

Droits et devoirs en matière d'emploi

Fonctionnement	23 millions de $*
	266 employés

Politique de droits et devoirs en matière d'emploi
Normes d'emploi
Équité salariale

Relations du travail

Fonctionnement	20 millions de $*
	193 employés

Politique de relations de travail
Relations patronales-syndicales
Commission des relations de travail de l'Ontario
Commissions d'appel de la fonction publique

Administration du ministère

Fonctionnement	16 millions de $*
	128 employés

Bureaux du ministre, de l'adjoint parlementaire et du sous-ministre
Administration interne

Remarque : Le nombre d'employés représente des équivalents temps plein.
*Selon la méthode comptable du CCSP.

Plan des affectations 2001-2002 approuvées par le ministère par activité de base

Ministère du Travail

Fonctionnement	113 millions de $* 1 400 employés

Santé et sécurité au travail

Fonctionnement	48 millions de $* 683 employés

Politique sur la santé et sécurité au travail
Activités de santé et sécurité au travail
Programme consultatif sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail

Droits et devoirs en matière d'emploi

Fonctionnement	26 millions de $* 296 employés

Politique de droits et devoirs en matière d'emploi
Normes d'emploi
Équité salariale

Relations du travail

Fonctionnement	21 millions de $* 218 employés

Politique de relations de travail
Relations patronales-syndicales
Commission des relations de travail de l'Ontario
Commissions d'appel de la fonction publique

Administration du ministère

Fonctionnement	18 millions de $* 203 employés**

Bureaux du ministre, de l'adjoint parlementaire et du sous-ministre
Administration interne
Groupement de l'économie et des affaires

Remarque : Le nombre d'employés représente des équivalents temps plein.
*Selon la méthode comptable du CCSP.
** Comprend 72 équivalents temps plein affectés au ministère pour offrir un soutien informatique aux ministères du Groupement de l'économie et des affaires.

Personnes à contacter

Les questions ou commentaires concernant le plan d'activités du ministère du Travail sont les bienvenus.

Pour de plus amples renseignements, prière de communiquer avec :

Belinda Sutton
Direction des communications et du marketing
Ministère du Travail de l'Ontario
Téléphone : 416 326-7405
Courriel : Belinda.Sutton@mol.gov.on.ca

Kelly Shute
Bureau du ministre
Téléphone : 416 326-7709
Courriel : Kelly.Shute@mol.gov.on.ca

Site Web du ministère du Travail :
http://www.gov.on.ca/LAB/mainf.htm

On peut se procurer des exemplaires gratuits du présent document auprès de :
Publications Ontario
880, rue Bay, Toronto (Ontario) M7A 1N8
Téléphone : 416 326-5300
Clients d'autres régions, sauf Ottawa, faire le 1 800 668-9938.
À Ottawa, faire le (613) 238-3630 ou, sans frais, le 1 800 268-8758.
Service téléphonique aux malentendants :
composer sans frais, n'importe où en Ontario, le 1 800 268-7095.

On peut commander des exemplaires du présent document par Internet à :
http://www.publications.gov.on.ca

Copie électronique du présent document disponible à :
http://www.gov.on.ca

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2001

ISBN 0-7794-1172-2

This document is also available in English.